

## **УТВЕРЖДЕНО**

\_\_\_\_\_ Н.Н. Давыдова  
приказ № 257-В от «28» августа 2020 года

### **Согласовано**

Решением Управляющего совета гимназии

Председатель Управляющего совета  
\_\_\_\_\_ Е.Г.Комиссарова  
протокол № 1 от «28» августа 2020 года

### **Согласовано**

Решением собрания трудового коллектива  
гимназии

Председатель профсоюзного комитета  
\_\_\_\_\_ М.А.Сиропова  
протокол № 4 от «28» августа 2020 года

**вступает в силу с 01 сентября 2020 года**

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения муниципального  
образования город Краснодар  
Екатерининской гимназии № 36**

г.Краснодар  
**СОДЕРЖАНИЕ**

**Раздел 1**

Общие положения

**Раздел 2**

Формирование фонда оплаты труда гимназии в части субсидии на выполнение муниципального задания

**Раздел 3**

Распределение фонда оплаты труда

**Раздел 4**

Определение стоимости педагогической услуги

**Раздел 5**

Расчет окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

**Раздел 6**

Расчёт заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера и заведующего библиотекой

**Раздел 7**

Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и педагогического персонала, не связанного с учебным процессом

**Раздел 8**

Порядок установления компенсационных выплат

**Раздел 9**

Материальная помощь

**Раздел 10**

Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам гимназии

**Раздел 11**

Гарантии по оплате труда оплаты труда

## **РАЗДЕЛ 1**

### **Общие положения**

Настоящее положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения муниципального образования город Краснодар Екатерининской гимназии № 36 (далее - гимназия) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников гимназии, усиления их материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда в соответствии:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- Постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 25.03.2014г. № 1732 «О денежной выплате для дополнительного стимулирования отдельных категорий работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар»;
- Постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 26.03.2014г. № 1763 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования город Краснодар»;

Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников гимназии, реализующей программы начального общего, основного общего и среднего общего образования.

Фонд оплаты труда формируется исходя из объёма субсидий, поступивших в установленном порядке организации и средств от оказания гимназией услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, и от иной приносящей доход деятельности.

Оплата труда работников гимназии производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово – хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.

## **РАЗДЕЛ 2**

### **Формирование фонда оплаты труда гимназии в части субсидии на выполнение муниципального задания**

Размер фонда оплаты труда, определяется исходя из утвержденного объёма субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания в части средств на осуществление отдельных государственных полномочий по финансовому обеспечению реализации основных общеобразовательных программ.

Расчёт фонда оплаты труда гимназии и его распределение производится два раза в год: на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

Доля фонда оплаты труда определяется с учётом достигнутого значения показателей, определённых соглашением о предоставлении субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

Для поощрения директора гимназии формируется фонд стимулирования руководителя.

Доля фонда стимулирования руководителя определяется исходя из анализа фактически сложившихся затрат на стимулирование руководителя с учётом реальных потребностей и утверждается приказом гимназии.

При изменении в течение финансового года годового фонда стимулирования руководителя доля фонда корректируется.

Выплаты стимулирующего характера руководителю, в том числе премирование, устанавливаются приказом директора департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар, на основании приказа Департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар от 11.02.2016 № 156 «Об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар».

### **РАЗДЕЛ 3**

#### **Распределение фонда оплаты труда**

**1. Фонд оплаты труда гимназии состоит из:**

- фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс,
- фонда оплаты труда административно- управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом,

Фонд оплаты труда гимназии определяется по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_0 = \text{ФОТ}_п + \text{ФОТ}_пр, \text{ где:}$$

ФОТ<sub>0</sub> – фонд оплаты труда гимназии;

ФОТ<sub>п</sub> – фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;

ФОТ<sub>пр</sub> – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.

**2. Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из:**

- базовой части,
- стимулирующей части,
- выплат компенсационного характера.

и определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_п = \text{ФОТ}_п(б) + \text{ФОТ}_п(с) + \text{КВ}, \text{ где:}$$

ФОТ<sub>п</sub> – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТ<sub>п</sub>(б) – базовая часть ФОТ<sub>п</sub>;

ФОТ<sub>п</sub>(с) – стимулирующая часть ФОТ<sub>п</sub>.

КВ – выплаты компенсационного характера, осуществляемые в соответствии с трудовым законодательством.

В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, включаются виды: аудиторной (проведение уроков) и неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя.

Доплаты и надбавки устанавливаются педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителей в рамках базовой части фонда оплаты труда.

В гимназии устанавливаются следующие виды доплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность педагогических работников, осуществляющему учебный процесс:

№ п/п	Наименование работ	В процентах к окладу	Сумма к окладу, в руб.
2.1	Проверка письменных работ:		
	- начальные классы, иностранный язык	20% от оклада	
	- русский язык и литература, математика	35% от оклада	
	- физика, химия, география, история, биология	25% от оклада	
2.2	Заведование спортзалом		2 000 – 3 000
2.3	Заведование кабинетами		1 000 – 3 000
2.4	Заведование мастерскими, музеем		2 000 – 5 000
2.5	Руководство методическими объединениями		1 000 – 3 000
2.6	Работа с молодыми специалистами (наставничество)		1 000
2.7	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми		500 – 3 000
2.8	Консультации, аттестация и дополнительные занятия с обучающимися, получающими образование в форме самообразования и форме семейного образования		500 – 3 000
2.9	Применение дистанционных образовательных технологий		500 – 3 000
2.10	Организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций		500 – 3 000
2.11	Предпрофильная подготовка, профориентация		500 – 3 000
2.12	Ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися		500 – 3 000
2.13	Работа с родителями		500 – 3 000

2.14. Доплата за кружковую работу в классах, реализующих ФГОС, определяется по формуле:

$$Двн = Стп * Ук * Ч * К, \text{ где}$$

Двн – доплата за внеурочную деятельность;

Стп – стоимость педагогической услуги;

Ук – количество учащихся в классе (группе);

К – коэффициент перевода недельных часов в месячные – 4,2 (количество недель в месяце);

Ч – количество часов работы в месяц по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом начального общего образования (до 10 недельных часов).

2.15. Доплата за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся дневных общеобразовательных учреждений учителями по физической культуре (в соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края от 16.10.2007 года № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников», ежемесячная доплата устанавливается за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере 2 000 рублей (расчет доплаты производится пропорционально учебной нагрузке и отработанному времени)

Количество доплат и надбавок зависит от конкретного вклада работника во время неаудиторной (внеурочной) деятельности и не зависит от стажа работы и квалификации работника и утверждается приказом директора гимназии.

**3.** Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, состоит из:

- базовой части;
- стимулирующей части;
- выплат компенсационного характера.

и определяется по формуле:

$ФОТ_{пр} = ФОТ_{пр(б)} + ФОТ_{пр(с)} + КВ_{пр}$ , где:

ФОТ<sub>пр</sub> – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки);

ФОТ<sub>пр(б)</sub> – базовая часть ФОТ<sub>пр</sub>;

ФОТ<sub>пр(с)</sub> – стимулирующая часть ФОТ<sub>пр</sub>;

КВ<sub>пр</sub> – выплаты компенсационного характера, осуществляемые в соответствии с трудовым законодательством.

Базовая часть оплаты труда административно-управленческого персонала включает должностные оклады, рассчитанные в соответствии с настоящим Положением.

Базовая часть оплаты труда учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), включает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам согласно настоящего Положения.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего и компенсационного характера определяются в соответствии с настоящим Положением.

## **РАЗДЕЛ 4**

### **Определение стоимости педагогической услуги**

Базовая часть фонда оплаты труда, включающая виды аудиторной (проведение уроков) деятельности учителей, обеспечивает гарантированную оплату труда учителей, исходя из количества проведённых им учебных часов и численности, учащихся в классах.

Для определения величины гарантированной оплаты труда учителей, вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа», как основа расчёта стоимости педагогической услуги. Форма расчёта стоимости педагогической услуги (Стп) предоставлена в *Приложении № 1* к настоящему Положению.

Стоимость педагогической услуги определяется исходя из базовой части фонда оплаты труда учителей, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя и на сумму расходов на выплату ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей, по следующей формуле:

$$\text{Стп} = \frac{(\text{ФОТп(б)} - \text{НВ} - \text{ДК}) \times 245}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 365};$$

где:

Стп - стоимость педагогической услуги;

365 - количество дней в году;

245 - среднее расчетное количество дней в учебном году;

ФОТп(б) - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

НВ- сумма доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной(внеурочной) деятельности учителя;

ДК — сумма расходов на выплату ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей;

a<sub>1</sub> - количество учащихся в первых классах, согласно комплектования;

a<sub>2</sub> - количество учащихся во вторых классах, согласно комплектования;

a<sub>3</sub> - количество учащихся в третьих классах, согласно комплектования;

...

a<sub>11</sub> - количество учащихся в одиннадцатых классах, согласно комплектования;

v<sub>1</sub> - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v<sub>2</sub> - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v<sub>3</sub> - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

v<sub>11</sub> — годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

Максимальная учебная нагрузка в учебном плане не может превышать нормы, установленные федеральным и региональным базисными учебными планами и санитарными правилами, и нормами (СанПиН).

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), предусмотренных уставом гимназии.

В случае, если в течение года предусматривается повышение заработной платы, стоимость педагогической услуги может корректироваться в зависимости от размера и месяца, с которого производится повышение.

Расчетная стоимость педагогической услуги утверждается приказом директора гимназии.

## РАЗДЕЛ 5

### Расчет окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

Оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$O = C_{\text{тп}} \times H \times Y_{\text{п}} \times K \times \Gamma + D_{\text{к}} \times Y_{\text{п}} / Y_{\text{н}}, \text{ где:}$$

O - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

$C_{\text{тп}}$  - стоимость педагогической услуги (руб./ ученико – час);

H – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

$Y_{\text{п}}$  – количество часов по предмету по учебному плану в неделю в каждом классе;

K – коэффициент перевода недельного учебного плана в месячный– 4,2 (количество недель в месяце);

$\Gamma$  – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы;

$D_{\text{к}}$  - ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей;

$Y_{\text{н}}$  – норма часов педагогической работы на ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Если педагогический работник, осуществляющий учебный процесс, ведет несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

Коэффициент перевода недельного учебного плана в месячный гимназия определяет самостоятельно с учетом фактического количества учебных недель.

При определении оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогов по предметам учитывается деление классов на группы, предусмотренное нормативными документами. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учетом коэффициента  $\Gamma$ , а оклад (должностной оклад), ставка заработной платы конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе.

Коэффициент  $\Gamma$  утверждается приказом директора в диапазоне от 1,0 до 2,0 (при делении класса на две группы).

Расчёт оклада педагогического работника, осуществляющего обучение учащихся на дому, осуществляется с учётом стоимости педагогической услуги исходя из списочного состава учащихся в классе, в который включены вышеуказанные учащиеся (без учёта количества учащихся, обучающихся на дому).

Оплата труда за обучение на дому учащихся, перешедших на такое обучение после 1 января или 1 сентября, производится из средств экономии фонда оплаты труда или средств стимулирующей части.

Оплата труда педагогического работника, осуществляющего обучение учащихся в форме самообразования и семейного обучения осуществляется за

фактически отработанные часы, согласно приказа, с учётом стоимости педагогической услуги исходя из списочного состава учащихся в классе, в который включены вышеуказанные учащиеся.

В расчёт годового количества «ученико-часов» по учебному плану обучающийся в форме самообразования и семейного обучения не включаются.

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, осуществляющих учебный процесс, производится с учётом стоимости педагогической услуги.

Если замещение педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, осуществляется путём присоединения одной группы к другой, то увеличение на коэффициент, учитывающий деление класса на группы, не производится.

Почасовая оплата труда педагогических работников гимназии, применяется при оплате:

- за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за часы, отработанные в порядке оказания платной дополнительной образовательной и иной услуги.

Размер оплаты за один час оказания дополнительной платной услуги определяется в соответствии с экономическим обоснованием цены конкретной услуги, согласно Заключения Управления цен и тарифов администрации муниципального образования город Краснодар.

Остаток средств базовой части планового фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, образующийся вследствие применения условного коэффициента перевода недельного учебного плана в месячный в размере 4,2 направляется на оплату труда учителей.

Установление заработной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс, производится 2 раза в год, исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

## **РАЗДЕЛ 6**

### **Расчёт заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера и заведующего библиотекой**

Должностной оклад директора гимназии устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся, и расчетного среднего оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, и рассчитывается по формуле:

$O_p - O_{срп} \times K + Дк$ , где:

$O_p$  – должностной оклад директора;

$O_{срп}$  – расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

$K$  – коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей общеобразовательных учреждений, в гимназии коэффициент = 2 (численность учащихся от 501 до 1000 человек);

Дк –ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

Размер среднего оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается путем деления суммы, направленной учреждением на базовую часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя и на сумму ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей, на сумму штатной численности педагогических работников, осуществляющих учебный процесс. Расчет производится 2 раза в год: на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

Оклады заместителей директора, главному бухгалтеру устанавливаются в размере 90% от оклада директора, заведующего библиотекой – 80% от оклада директора (без учета ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей)

В должностной оклад заместителя директора (за исключением заместителя директора по административно – хозяйственной, финансово – экономической работе и главного бухгалтера) включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

Должностные оклады директора, заместителей директора, главного бухгалтера и заведующего библиотекой подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера директору гимназии устанавливает департамент образования администрации муниципального образования город Краснодар.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру и заведующему библиотекой устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

## **РАЗДЕЛ 7**

### **Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и педагогического персонала, не связанного с учебным процессом**

В гимназии устанавливаются базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы с учётом повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемым должностям работников в соответствии с профессиональными квалификационными уровнями:

Квалификационный уровень	Должности, отнесённые к квалификационным группам	Повышающий коэффициент
<b><u>1. Должности педагогических работников</u></b>		
<b>Размер должностного оклада – 8 794 рублей</b>		

2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, Социальный педагог, Педагог-организатор	0,08
3 квалификационный уровень	Педагог-психолог, Методист	0,09
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), Учитель, Тьютор	0,10
<b><u>2. Общеотраслевые должности служащих первого уровня</u></b>		
<b>Размер должностного оклада – 5 726 рублей</b>		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель,	0,00
<b><u>3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня</u></b>		
<b>Размер должностного оклада – 6 405 рублей</b>		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, Экономист, Электроник, Специалист в сфере закупок	0,00

Базовые оклады профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и составляют:

Квалификационный разряд работ	Размер оклада, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, Уборщик служебных помещений, Дворник, Сторож, Подсобный рабочий, Курьер	<b>5 629</b>

Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу, ставке заработной платы, установленным по профессиональной квалификационной группе, образует новый оклад подлежащий округлению до целого рубля в сторону увеличения.

## РАЗДЕЛ 8

### Порядок установления компенсационных выплат

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

Оплата труда работников гимназии, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за специфику работы педагогическим и другим работникам;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Директор гимназии принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер оплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер оплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплаты за специфику работы:

- устанавливаются в размере 15% к окладу, педагогическим работникам гимназии, осуществляющим углублённую подготовку в гимназических классах по определенному направлению (постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 10.06.2015г. № 4552);
- за индивидуальное обучение на дому (на основании медицинского заключения) детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, педагогическим работникам гимназии устанавливаются в размере 20% от педагогической нагрузки за обучение на дому.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время 30% от оклада. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Доплаты за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором с учетом мнения профсоюзного комитета, трудовым договором.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для оплаты сверхурочной работы сторожей ведётся суммированный учет рабочего времени. Для суммированного учета рабочего времени составляется график дежурства сторожей на учетный период, в котором определяется время начала и окончания работы. Норма рабочих часов определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени на основании производственного календаря. Стоимость одного часа для оплаты сверхурочной работы определяется исходя из продолжительности учетного периода – год. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

## **РАЗДЕЛ 9**

### **Материальная помощь**

Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

Материальная помощь – это единовременный вид финансовой поддержки, предоставляемый работнику, в связи с мотивированными материальными затруднениями и как социальную поддержку.

Для оказания материальной помощи могут быть следующие причины:

- Чрезвычайные обстоятельства или стихийные бедствия. В данных случаях к заявлению на материальную помощь должны быть приложены подтверждающие документы.

- Семейные обстоятельства: с рождением ребенка, с регистрацией брака, с призывом на военную службу или в случае смерти члена семьи. В этих случаях к заявлению на материальную помощь должны быть приложены подтверждающие документы.

- На погребение, в случае смерти работника или близких родственников работника. В этих случаях к заявлению на материальную помощь должны быть приложены подтверждающие документы.

- Тяжелая болезнь работника, при утрате работоспособности более чем на два месяца или получение инвалидности. Основанием для выплаты такого вида материальной помощи к заявлению прилагается справка ВКК.

- Социальная поддержка: сложное материальное положение работника, а также выплата к ежегодному отпуску. Для получения материальной помощи в данных случаях основанием является заявление работника.

Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает директор гимназии на основании письменного заявления работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа при наличии экономии в фонде оплаты труда.

## **РАЗДЕЛ 10**

### **Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам гимназии**

Стимулирующие выплаты вводятся в целях усиления материальной заинтересованности работников гимназии в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, снижения текучести кадров и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности гимназии по реализации уставных целей. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников гимназии, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

В целях поощрения работников гимназии, могут выплачиваться:

- выплаты стимулирующего характера;
- премии.

#### **Выплаты стимулирующего характера.**

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- надбавки за выслугу лет;
- надбавки за интенсивность и эффективность работы;
- иные стимулирующие выплаты.

#### **1. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.**

В гимназии устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

- **за квалификационную категорию** (с целью стимулирования работников к профессиональному росту путём повышения профессиональной квалификации и компетентности).

Размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории.

Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливаются на период установления квалификационной категории.

Педагогическим работникам, осуществляющих учебный процесс повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается к окладу за аудиторную (проведение уроков), согласно его квалификационной категории на основании приказа директора гимназии. Квалификационная категория подтверждается решением аттестационной комиссии.

- **за ученую степень, почетное звание**, название которых начинается со слов «Заслуженный...», «Народный...», «Почетный...» - 0,075; за учёную степень доктора наук – 0,15.

Повышающий коэффициент за учёную степень, почётное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

- **персональный повышающий коэффициент**, работнику гимназии может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу с учётом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах устанавливается в соответствии с приказом директора персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается - до 3,0.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих

коэффициентов за квалификационную категорию.

## **2. Стимулирующие надбавки за выслугу лет.**

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях:

- при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;
- при выслуге лет от 10 лет - 15%.

## **3. Стимулирующие надбавки за интенсивность и эффективность работы.**

В гимназии устанавливаются следующие виды стимулирующих надбавок за **интенсивность и эффективность работы**:

- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых и муниципальных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность и напряженность выполняемой работы;
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей;
- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения.

Размеры и виды выплат стимулирующего характера определяются в зависимости от вклада труда и показателя результата работника

**- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых и муниципальных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе,** выплаты устанавливаются в абсолютном значении к окладу, размер стимулирующих выплат минимальными и максимальными размерами не ограничивается;

**- за выполнение особо важных или срочных работ** (на срок их проведения), данные выплаты устанавливаются по результатам выполнения особо важных, срочных работ. Выплаты производятся с учётом объёма выполненной работы в абсолютном значении к окладу, размер стимулирующих выплат минимальными и максимальными размерами не ограничивается;

**- за сложность и напряженность выполняемой работы,** данные выплаты устанавливаются за высокие достижения, показатели, результаты в труде связанных с повышением авторитета и имиджа гимназии. Выплаты устанавливаются в абсолютном значении к окладу до, размер стимулирующих выплат минимальными и максимальными размерами не ограничивается;

**- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей,** данные выплаты устанавливаются за увеличение объёма работ, в связи с выполнением дополнительной работы, не входящих в круг основных обязанностей работника. Выплаты устанавливаются с учётом объёма выполняемой дополнительной работы в абсолютном значении к окладу, размер

стимулирующих выплат минимальными и максимальными размерами не ограничивается;

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения, данные выплаты устанавливаются согласно *Приложения № 2 «Критерии и показатели за стабильно высокие показатели результативности работы работников гимназии»* к настоящему Положению.

Стимулирующие надбавки за интенсивность и эффективность работы распределяет Комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам гимназии с участием первичной профсоюзной организации. Установление Комиссией стимулирующих выплат осуществляются на основании представлений:

– по представлению директора гимназии - на заместителей директора, главного бухгалтера, заведующего библиотекой;

– по представлению заместителей директора гимназии - на специалистов и иных работников, подчиненных заместителям директора.

На основании протокола Комиссии издается приказ директора гимназии об установлении стимулирующих доплат.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и Положением «О комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения муниципального образования город Краснодар гимназии № 36».

Распределение стимулирующих выплат работникам гимназии проводится по мере необходимости.

Стимулирующие выплаты могут устанавливаться за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год, учебный год).

Стимулирующие выплаты могут быть постоянными, временными, единовременными (в связи с выполнением определенной работы и с учетом её результата).

Размер стимулирующих выплат устанавливаются к окладу, по одному или нескольким основаниям.

Размер стимулирующих выплат минимальными и максимальными размерами не ограничивается.

Стимулирующие выплаты производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

Стимулирующие выплаты устанавливаются сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований, а также за счет внебюджетных средств, направленных на оплату труда работников гимназии.

#### **4. Иные стимулирующие выплаты.**

Работникам гимназии могут устанавливаться следующие доплаты, надбавки и выплаты:

- **Молодым специалистам:**

Молодым специалистам, с 1 сентября 2018 года, на основании приказа министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 24.08.2018 № 3053 «О внесении изменений в некоторые приказы министерства образования и науки Краснодарского края», в гимназии устанавливается ежемесячная краевая доплата молодому педагогу в 3 000 рублей. Доплата устанавливается педагогическим работникам, являющимся выпускниками образовательной организации среднего профессионального или высшего образования в возрасте до 35 лет (далее – молодой педагог), путем их трудоустройства по основному месту работы в течение года со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования по специальности в соответствии с полученной квалификацией в гимназии, но не ранее 1 января 2018 года.

Данная выплата осуществляется в течение трех лет со дня трудоустройства молодого педагога и производится с начала учебного года (1 сентября) до завершения учебного года (31 августа).

Ежемесячная выплата молодому педагогу осуществляется в полном объеме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличение размера ежемесячной выплаты. При заключении срочного трудового договора между гимназией и молодым педагогом, в том числе на период отсутствия основного работника, ежемесячная выплата не производится.

В случае призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, ежемесячная выплата не осуществляется.

Ежемесячная выплата может быть возобновлена в случае выхода работника на основное место работы, и осуществляется до истечения трех лет без учета периодов, указанных в абзаце четвертом настоящего пункта.

Гимназия ведет обособленный учет молодых педагогов, трудоустроенных с 1 сентября 2018 года с соблюдением условий, установленных в настоящем положении.

Неиспользованные по итогам финансового года средства, предусмотренные на осуществление данной выплаты, гимназия вправе направить на дополнительное стимулирование молодого педагога по итогам работы за год или на стимулирование педагогических работников, в том числе осуществляющих наставничество.

#### **- Выплата стимулирующего характера отдельным категориям работников:**

В соответствии с постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 25.03.2014г. № 1732 «О денежной выплате для дополнительного стимулирования отдельных категорий работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар» педагогическому персоналу и обслуживающему персоналу гимназии производятся выплаты стимулирующего характера в размере 3 000 рублей в

месяц: учителю, социальному педагогу, педагогу дополнительного образования, воспитателю, педагогу-психологу, преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности, дворнику, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщику служебных помещений и сторожу.

Денежная выплата производится работникам по основному месту работы и по основной должности пропорционально рабочей нагрузке.

При условии рабочей нагрузки, установленной свыше 1 ставки, денежная выплата производится за 1 ставку.

#### **- Доплата за организацию работы по профилактике наркомании:**

Из стимулирующей части фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки) дневных общеобразовательных учреждений в соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края от 16.10.2007 № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников» устанавливается ежемесячная доплата за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере:

2 000 рублей – заместителю директора по воспитательной (учебно – воспитательной) работе;

1 000 рублей – педагогу – психологу и социальному педагогу.

Расчёт доплат производится пропорционально рабочей нагрузке и (или) отработанному времени.

#### **- Выплата за выполнение функции классного руководителя:**

Выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя.

Размер выплаты за выполнение функции классного руководителя устанавливается из расчёта **4 000 рублей** в месяц в классе с наполняемостью не менее 25 человек, установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30.08.2013 № 1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам начального общего.

Для классов, наполняемость которых меньше указанной в абзаце втором настоящего пункта, уменьшение размера выплаты производится пропорционально численности обучающихся.

В случае если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующие выплаты устанавливаются за выполнение этих функций в каждом классе.

Размер выплаты за выполнение функции классного руководителя устанавливается исходя из наполняемости классов по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения числа обучающихся в классе в течение указанных периодов, размер выплаты не изменяется.

#### **- Выплата денежного вознаграждения за классное руководство с 1 сентября 2020 года:**

Денежное вознаграждение выплачивается согласно постановления Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2020 г. N 448 "О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации "Развитие образования" и приказа администрации муниципального образования город Краснодар от 28.08.2020г. № 1150 «Об утверждении объёма субсидии на иные цели муниципальным бюджетным и автономным образовательным организациям, находящимся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар, на 2020 год и плановый период 2021 и 2022 годов»; в размере 5 000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах. Педагогические работники могут осуществлять классное руководство с выплатой соответствующего денежного вознаграждения не более чем в двух классах. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется только с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения в размере 5 000 рублей за каждый из двух классов.

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5 000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета субъекта Российской Федерации,

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5 000 рублей не зависит от количества обучающихся в классе.

#### **- Выплата стимулирующего характера к юбилеям:**

Из стимулирующей части фонда оплаты труда может выплачиваться вознаграждение работникам гимназии, в связи с юбилейными днями рождения – 50,55, 60 и т.д. лет в размере до 5 000 рублей включительно.

### **Премии**

В целях поощрения работников за выполненную работу в гимназии могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия в связи с профессиональным праздником.

#### **- Премия по итогам работы за период:**

**Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год, учебный год)** выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий,

связанных с уставной деятельностью организации;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

**Премия по итогам работы по реализации платных дополнительных образовательных услуг:**

1. За счет средств, полученных от оказания платных дополнительных образовательных услуг работникам гимназии может устанавливаться премия по итогам работы за месяц в зависимости от объема средств, полученных от оказания платных дополнительных образовательных услуг в месяц, в следующих размерах:

<b>№ п/п</b>	<b>Объём средств полученный от оказания платных дополнительных образовательных услуг в месяц, в рублях</b>	<b>Размер премий, в рублях</b>
1	до 100 000	до 10 000
2	от 100 000 до 300 000	до 15 000
3	от 300 000 до 500 000	до 20 000
4	от 500 000 до 700 000	до 25 000
5	от 700 000 до 900 000	до 30 000
6	от 900 000 и выше	до 40 000

2. Так же за счет средств, полученных от оказания платных дополнительных образовательных услуг работникам гимназии могут устанавливаться премии по итогам работы по реализации платных дополнительных образовательных услуг - за квартал, полугодие, год, учебный год. Размерами премия не ограничена.

**Педагогическим работникам, осуществляющих учебный процесс (учителям)** может устанавливаться единовременная премия по итогам работы, которая распределяется по бальной системе, согласно **Приложения №3 «Критерии и показатели результативности труда учителей гимназии №36»** к настоящему Положению.

Мониторинг и оценка результативной деятельности учителей гимназии производится соответствующим предметным методическим объединением с участием первичной профсоюзной организации.

В системе Мониторинга и оценки результативной деятельности учителей гимназии учитываются результаты учебно-воспитательной работы, полученные в рамках внутришкольного, окружного, городского, краевого уровня и РФ, согласно представленным подтверждающим документам и составляется на учителя итоговый Оценочный лист, отражающий набранное количество баллов, за личной подписью работника.

На основе проведенного Мониторинга и оценки производится подсчет баллов по всем показателям и составляется сводный *Протокол мониторинга и оценки результативной деятельности учителей гимназии* за подписями руководителей, соответствующих предметных методических объединений.

Для определения стоимости одного балла, размер (отведённый на бальную систему), делится на общую сумму набранных баллов всех учителей гимназии. В результате получается стоимость (в рублях) одного балла, стоимость одного балла округляется до целого числа.

Размер премии каждого учителя определяется по формуле: стоимость 1 балла умножается на сумму баллов каждого учителя.

Согласно Протокола *мониторинга и оценки результативной деятельности учителей гимназии* определяется по каждому работнику суммы выплат премии, которые закрепляется приказом директором гимназии.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии определяться в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

#### **- Премия за качество выполняемых работ:**

В гимназии могут выплачиваться одновременно премии за качество выполняемых в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

- награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

#### **- Премия в связи с профессиональным праздником:**

Премия в связи с профессиональным праздником «Дню учителя» выплачивается работникам одновременно.

Премия в связи с профессиональным праздником выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии определяется в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.

**Премии** распределяет Комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам гимназии с участием первичной профсоюзной организации. Установление Комиссией стимулирующих выплат осуществляются на основании представлений:

- по представлению директора гимназии - на заместителей директора, главного бухгалтера, заведующего библиотекой;

- по представлению заместителей директора гимназии - на специалистов и иных работников, подчиненных заместителям директора.

На основании протокола Комиссии издается приказ директора гимназии об установлении премий.

Премии устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и Положением «О комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения муниципального образования город Краснодар Екатеринбургской гимназии № 36».

Распределение премий работникам гимназии проводится по мере необходимости.

Размер премий устанавливаются к окладу, по одному или нескольким основаниям.

Размер премий минимальными и максимальными размерами не ограничивается.

Премии производятся за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

Премии устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований, а также за счет внебюджетных средств, направленных на оплату труда работников гимназии.

## **РАЗДЕЛ 11**

### **Гарантии по оплате труда**

Система оплаты труда работников гимназии устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами Краснодарского края, муниципальными нормативными правовыми актами.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников гимназии.

Педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», и в размерах, установленных указанным приказом.

При установлении учебной нагрузки педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, больше или меньше нормы часов, чем предусмотрено постановлением Правительства Российской Федерации 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», требуется письменное согласие работника.

Оплата труда работников гимназия производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.

Выплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты, материальная помощь осуществляется за счет стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников при наличии средств на эти цели.

Стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

При увольнении заместителя директора по АХР, материально – ответственного лица, на период инвентаризации для передачи основных средств и материальных ценностей, возможен прием на эту же должность другого материально – ответственного лица. Оплату труда за период инвентаризации новому материально – ответственному лицу производить из экономии фонда оплаты труда.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в период отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) (далее – учебные занятия) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наряду с работой, определённой трудовым договором, рекомендуется производить из расчёта заработной платы, установленной на период, предшествующий началу каникул, отмены (приостановки) учебных занятий по указанным основаниям.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

Месячная заработная плата основного работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Оплата труда работников гимназии производится на основании трудовых договоров между директором гимназии и работниками.

Оплата труда директора гимназии производится на основании трудового договора с учредителем гимназии.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утверждённого на федеральном уровне минимального размера труда.

Оплата труда работников гимназии, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

Заработная плата работникам гимназии выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Заработная плата выплачивается 08 и 23 числа каждого месяца перечислением на указанный работником счёт в банке (пластиковую карту).

Расчетные листы бухгалтерия гимназии выдает работникам персонально при выдаче заработной платы за вторую половину месяца. В расчетных листах указывается информация о составной части заработной платы работника, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей к выдаче.

Форма расчетного листа согласно **Приложения №4** к настоящему Положению.

Начисления и удержания по оплате труда производятся по кодам и наименованиям согласно **Приложения № 5** к настоящему Положению.

Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации и других законодательных и нормативных актов в области трудового права.

Положение вступает в силу со дня утверждения и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2020 года.